

**José Olavarría Las ¿nuevas? Paternidades. La organización del  
trabajo, la familia y la globalización,**

en Susana Lerner y Lucía Melgar (ed) *Familias en el siglo XXI: realidades  
diversas y políticas públicas*. UNAM y Colegio de México. México. 2010.

Pp.161-178

## Las ¿nuevas? paternidades. La organización del trabajo, la familia y la globalización

*José Olavarria\**

### Presentación

La globalización, según exponen Ulrich Beck (1998), Michael Hardt y Antonio Negri (2002) y Boaventura de Sousa Santos (1995), entre otros autores, inserta a los países y a sus habitantes en procesos culturales profundamente contradictorios. Por un lado, la globalización crea nuevos vínculos y espacios sociales transnacionales, afirma derechos universales —como los derechos humanos— y los extiende a poblaciones históricamente desprotegidas, a cuyos miembros reconoce también como seres humanos; revalora asimismo las culturas locales y pone en un primer plano a terceras culturas. “Un poco de esto, otro poco de eso, tal es la manera como las cosas llegan al mundo”, escribe Beck citando a Salman Rushdie (1998: 42). Por otro lado, la globalización, junto con el mercado global, los circuitos globales de producción, el reconocimiento de los derechos universales y de la diversidad cultural, ha hecho que surjan un nuevo orden, también global, y una lógica y una estructura de dominio nuevas (Hardt y Negri, 2002: 11). Estos procesos propios de la globalización están en constante conflicto.

\* Investigador y miembro del consejo directivo de la Corporación de Estudios y Desarrollo Empresarial (Cedem), Chile. En este texto retoma el contenido de su artículo de 2008. Forma parte del Proyecto Fondecyt 1080370.

Tales contradicciones se constatan en el ámbito de la cultura, en el que se observan flujos entre el universalismo y el particularismo, ligaduras y fragmentaciones, centralización y descentralización, conflicto y conciliaciones. Una de las paradojas de la globalización es, por ejemplo, el renacimiento de lo local no tradicional (la "tras-localización" global de las particularidades locales). Según Beck (1998: 42) esto implica el fin de una premisa esencial del orden propio del siglo XX, de la llamada primera modernidad: la idea de vivir y actuar en los espacios cerrados y recíprocamente delimitados de los estados nacionales y de sus respectivas sociedades nacionales. La globalización implica una perceptible pérdida de fronteras en el quehacer cotidiano de la economía, la información, la ecología, la técnica, los conflictos transculturales y la sociedad civil, que modifica la vida y que fuerza a los individuos a adaptarse y responder a esta nueva realidad. El dinero, las tecnologías, las mercancías, la información... Todo traspasa las fronteras, como si no existieran. Así entendida, la globalización conlleva el fin del compartimento y la inmersión en formas de vida transnacionales, a menudo no deseadas y generalmente incomprendidas.

Las evidencias de que las fronteras se traspasan y se diluyen constantemente fortalecen la hipótesis que se plantea hace tiempo respecto a que la soberanía ha adquirido una nueva forma, definida por una serie de organismos nacionales y supranacionales y por corporaciones transnacionales unidas por una única lógica de dominio. Esta nueva forma global de soberanía se caracteriza principalmente por la falta de fronteras: no tiene límites. Implica un régimen que gobierna todo el "mundo civilizado". Ninguna frontera territorial acota su reino. Pero no se presenta como un régimen histórico que se origina mediante la conquista, sino como un orden que efectivamente suspende la historia. Su dominio opera en todos los registros del orden social y penetra las profundidades del mundo social. No sólo gobierna un territorio y a una población, sino también al mundo mismo en que habita (Hardt y Negri, 2002: 11).

En este ensayo analizamos, en primer lugar, algunos rasgos notables de la globalización, desde la nueva cultura del riesgo hasta las nuevas subjetividades. Luego pasamos al análisis de las corporaciones transnacionales, actores fundamentales del mundo globalizado,

que reestructuran la organización del trabajo, organizan y definen territorios y poblaciones y configuran en gran medida las subjetividades, los cuerpos y las familias de quienes trabajan en ellas. Partiendo del estudio del caso de Chile analizamos brevemente la lógica de reclutamiento de personal y la organización del trabajo por las compañías transnacionales, las formas de vida que esta lógica define, la conyugalidad y la parentalidad de sus integrantes y cómo afecta todo esto las relaciones de género.

### El mundo globalizado. Globalización y riesgo

El riesgo y la cultura del riesgo son consustanciales a la globalización. En el mundo globalizado el riesgo adquiere un nuevo carácter, ya que algunas de las condiciones clásicas de su cálculo y procesamiento institucional comienzan a fallar. Con el término "sociedad del riesgo" se define una sociedad que no sólo abandona las formas de vida tradicionales, sino que también se muestra descontenta con las consecuencias indirectas del éxito de la modernización: inseguridad de las biografías y peligros apenas imaginables que nos afectan a todos y contra los que nadie ya puede asegurarnos.

El riesgo tiene la fuerza destructiva de la guerra, asegura Beck (2002: 25-26).

El lenguaje del riesgo es contagioso y transforma las formas de desigualdad social: mientras la miseria es jerárquica, el nuevo riesgo es democrático, afecta también a ricos y poderosos y su sacudida se percibe en todos los ámbitos [...] Somos miembros de una comunidad de peligro mundial. Los peligros ya no son una cuestión interna de cada país ni un país puede combatirlos solo.

La categoría de riesgo lo engulle todo y lo transforma todo. Obedece a la ley del todo o nada. Cuando un grupo representa un riesgo desaparecen las propiedades que lo caracterizan y pasa a ser definido por este riesgo; se le deja fuera del juego, se le amenaza con la exclusión. Las distinciones clásicas se disuelven en función de la variable riesgo; las codificaciones binarias (permitido/prohibido, legal/ilegal, verdadero/falso, nosotros/los otros) pierden

importancia. En el horizonte del riesgo no existen personas buenas o malas, sino personas que generan un mayor o menor riesgo. Todos implicamos un riesgo, mayor o menor, para los demás. La diferencia cualitativa —esto o lo otro— se reemplaza por la diferencia cuantitativa —mayor o menor (Beck, 2002: 255-256).

El riesgo no es la catástrofe; es la anticipación de la catástrofe. Se le puede suponer en todas partes y es el fundamento de la política de prevención. La anticipación obliga a la previsión, suponiendo que existirá un peligro que aún no existe (Beck 2002: 256). Cuanto menos pronosticable sea el peligro, más peso ganarán las variables culturales de la percepción del riesgo. La consecuencia es que la diferencia entre el riesgo y la percepción cultural de riesgo se desvanece. Un mismo riesgo resulta "real" de distintas maneras, según la perspectiva de los distintos países y culturas (que también lo valoran de manera diferente). Cuanto más se reduzca el mundo con los avances de la globalización, más se acentuarán estas contradictorias percepciones culturales como certezas excluyentes. El choque de las diferentes percepciones que las diversas culturas tienen de la "realidad del riesgo" es un problema fundamental del siglo XXI (Beck, 2002: 30).

#### La globalización de la biografía; la construcción de la subjetividad

La globalización atraviesa no sólo a la economía y al comercio, también al conjunto de la sociedad y la cultura, en todos los ámbitos de la vida. La vida privada también está globalizada. La globalización de la biografía de las personas significa que los contrastes y las contradicciones del mundo tienen lugar no sólo afuera, sino también en el centro de la propia vida, en la subjetividad y las identidades, en el cuerpo y su interpretación, en los matrimonios y las familias, en el trabajo, en el círculo de amigos.

Sin que nadie se haya dado cuenta, ni lo haya buscado, cada vez es más cierta la máxima de que todos nosotros vivimos "glocalmente". Lo global en lo local. Lo global no acecha ni amenaza, como un gran todo que está ahí afuera; anida y se agita en el espacio de la propia vida: la propia vida es el lugar de lo "glocal" (Beck, 1998: 111).

En este marco, la vida ya no está ligada a un lugar, no es más una vida sentada y sedentaria. Es una vida de viaje (en el sentido directo y figurado); una vida nómada, una vida en coche, avión, tren o al teléfono, en Internet; una vida apoyada y marcada por los medios de comunicación, una vida transnacional. Las tecnologías son medios que permiten franquear el tiempo y el espacio; anulan las distancias, crean proximidades en la distancia y distancia en la proximidad, o ausencias in situ. Pero plurilocalidad no significa emancipación ni no emancipación, ni anomia ni no anomia, ni una visión cosmopolita automática ni un nuevo fundamentalismo, sino algo completamente nuevo, sobre lo cual uno puede mostrarse curioso con el fin de descifrar su mundo.

#### La naturaleza política de los cuerpos: el biopoder

Los procesos de globalización también implican el reconocimiento de la naturaleza política de los cuerpos: la biopolítica. El biopoder es la forma de poder que regula la vida social desde su interior, desde el cuerpo —los mecanismos inconscientes, pulsiones, subjetividades, identidades—, siguiéndolo, interpretándolo, absorbiéndolo y rearticulándolo. El biopoder se refiere entonces a una situación en la que está directamente en juego la producción y la reproducción de la vida misma, según Hardt y Negri (2002: 36).

Las corporaciones transnacionales construyen en muchos sentidos la malla de la esfera biopolítica. Son un factor muy importante en la estructuración y la articulación de los territorios y las poblaciones, pues distribuyen la fuerza laboral en los mercados, asignan funcionalmente los recursos y organizan jerárquicamente a los diversos sectores de la producción mundial. El complejo aparato que selecciona las inversiones y dirige las maniobras financieras y monetarias determina la nueva geografía del mercado mundial o, dicho de otro modo, la nueva estructura biopolítica del mundo (Hardt y Negri, 2002: 43).

Pero las corporaciones transnacionales no sólo estructuran y articulan territorios y poblaciones; también estructuran las subjetividades y los cuerpos. Las subjetividades y los cuerpos son, a su vez,

agentes dentro del contexto político en tanto que producen necesidades y relaciones sociales, lo que equivale a decir que producen productores; subjetividades que interactúan con la producción de lenguaje, la comunicación y lo simbólico, desarrollados a su vez por las industrias de las comunicaciones (Hardt y Negri, 2002: 43). La acción de las corporaciones transnacionales apunta a reinterpretar las propias biografías, asignar sentido a la historia desde las subjetividades de los sujetos en función de los procesos y lugares en los que ésta se sitúa, dentro del orden jerárquico que impone.

### Chile: los procesos de globalización en el sector privado transnacional

La economía chilena se ha globalizado,<sup>1</sup> especialmente en las últimas dos décadas. Si se observa, por ejemplo, el sector financiero —banca, seguros, etcétera—, se advierte una notable transformación. De ser un servicio elitista (focalizado en empresas y cuentacorrentistas seleccionados), se ha masificado como nunca antes, tanto en los productos que ofrece como en sus clientes. Basta con tener documento de identidad para hacerse de una cuenta.

<sup>1</sup> La información para este artículo tiene dos orígenes: el estudio "Transnational Masculinities" que dirige Raewyn Connell, una iniciativa cooperativa integrada por un conjunto de estudios sobre las élites masculinas de varios países, cuyo foco son los hombres orientados o involucrados en el sistema económico-político global. Cada estudio nacional funciona como un proyecto autónomo conducido por un equipo cooperativo internacional. En el caso de Chile, se trata del primer estudio internacional sobre las élites masculinas. Fue realizado a partir de 40 entrevistas en profundidad a tomadores de decisiones del mundo corporativo y del sector público. Se analizan, desde la vida privada (familia y sexualidad) y desde el trabajo, los patrones de conexión internacional del Estado y las corporaciones, con especial atención en la interacción de la globalización y el género. El trabajo de campo se llevó a cabo entre diciembre de 2006 y mayo de 2007. En general las personas entrevistadas residen en Santiago, pero muchos viajan constantemente a otros países de América Latina, Estados Unidos, Europa y Asia. Se incluyó tanto a hombres como mujeres que toman decisiones en el sector privado y público, que participan en empresas, instituciones o proyectos con conexiones internacionales y que forman parte de la economía internacional; son ejecutivos y ejecutivas de nivel medio y superior, la gran mayoría entre 30 y 45 años. La segunda fuente es la investigación "Salud mental, género y producción flexible en Chile", de Ximena Díaz y Amalia Mauro (2008), sobre la sustentabilidad de la fuerza de trabajo y su reproducción en obreros y obreras con contratos, obreros y obreras subcontratados y trabajadores y trabajadoras temporales de la industria transnacional en Chile.

Las adquisiciones y fusiones son el pan de cada día y la concentración es un dato real. Las casas matrices se encuentran muchas veces en Europa, Estados Unidos o algún lugar de Asia, y las gerencias locales que dependen de ellas están conformadas por ejecutivos del mismo o de otros países.

La masificación y la transnacionalización de la industria constituyen procesos que van juntos. El riesgo es un dato que ha de tenerse presente en cualquier estrategia de expansión y consolidación, así como la necesidad de contar con recursos tecnológicos que permitan disminuirlo y, si fantasiosamente fuera posible, eliminarlo.

Al igual que suele observarse en rubros como la minería, los combustibles, la ingeniería, el comercio regional, la computación, la telefonía y la exportación agroindustrial, entre otros, el crecimiento y la reestructuración del sector han requerido y requieren ejecutivos tanto de nivel medio como superior con competencias, conocimientos y actitudes que difieren significativamente de los propios de las generaciones anteriores. Asimismo, necesitan obreros y trabajadores subcontratados y temporales que se adecuen a la nueva organización del trabajo.

### La organización de las corporaciones y las condiciones en que trabajan los ejecutivos

Como se observa en Australia (Connell, 2008) y se confirma en Chile, en cada escala sucesiva de la corporación aparece el mismo tipo de organización: unidades que maximizan el lucro y unidades que supervisan su desempeño. Entre las características básicas de esta organización se pueden mencionar:

- Cada nivel de gerencia tiene que lograr sus objetivos como mejor lo estime, en un contexto de cierta libertad para sus decisiones que es mayor o menor según el estilo de la corporación. Estas decisiones las observa el nivel superior, que evalúa el desempeño y la carrera de sus ejecutivos.
- A cada trabajador se le trata como si estuviese orientado al mercado; se espera de él que maximice el lucro en las activi-

dades en que participa; si le va bien a la empresa, le va bien a él, y en eso se sostienen sus derechos. En este marco, a cualquier instancia que limite la orientación al mercado y al lucro —sea ésta institucional, legal o de los propios ejecutivos— se le considera un riesgo, una rigidez que debe flexibilizarse. A los sindicatos, por ejemplo, se les considera un riesgo, un peligro.

- Las actividades principales están siempre asociadas con el trabajo y con la economía del dinero. El objetivo es alcanzar metas que incrementen los beneficios económicos de las corporaciones en que se trabaja, sea por mayor producción o por nuevas líneas, diseños, mercados, marcas, nichos de negocios, creación o incorporación de tecnología.
- Si bien los actuales gerentes y mandos medios tienen conocimientos técnicos, no manejan necesariamente la tecnología de punta; no abundan entre ellos los *Masters in Business Administration* (MBA) ni los doctorados. Esa tecnología está en manos de los trabajadores de niveles inferiores.
- Los ejecutivos laboran al menos diez horas diarias, además del tiempo de desplazamiento a su lugar de trabajo. Generalmente llevan trabajo a casa y muchas veces se dedican a él los fines de semana, pese a que tratan de reservar esos días para convivir con sus hijos y su pareja.
- En general las compañías en donde trabajan tienen políticas de género y muchos de los entrevistados están a favor de ellas. Se observa asimismo un acuerdo en el principio de neutralidad de género en la organización. Se hace constante mención a la meritocracia, aunque algunas mujeres ejecutivas de nivel medio la ponen en duda y aseguran que, aunque invisibilizada, persiste la discriminación. Y es que, pese a la meritocracia, los hombres dominan ampliamente los niveles superiores de la gerencia, por lo que cualquier cambio en este sentido puede o debe ser evaluado como un riesgo.

## Subjetividades, cuerpos, género y clase

### *El reclutamiento y la permanencia en los niveles de gerencia media de las corporaciones*

Se recluta preferentemente a varones provenientes de familias de los sectores altos y medio-altos (ABC1). Los padres de los ejecutivos a quienes se entrevista son o han sido, en su gran mayoría, profesionales (ingenieros, médicos, abogados), terratenientes (prerreforma agraria de los sesenta), dueños de empresas inmobiliarias y corredores de propiedades o inmigrantes europeos (españoles, italianos). Muy pocos han nacido en el seno de las familias obreras o de los sectores medio-bajos. Prácticamente en todas las familias de origen la división del trabajo entre el padre y la madre era clara y no conflictiva: los padres eran los proveedores principales, muchas veces únicos, y salían a trabajar fuera de la casa. Las madres eran, en general, amas de casa; sólo unas pocas eran profesoras o enfermeras, mujeres que ejercieron su profesión por un tiempo y luego se dedicaron a sus hijos.

Las personas reclutadas para las gerencias medias de las corporaciones son principalmente hombres, la mayoría de entre 30 y 40 años, que han estudiado en colegios privados, en general establecimientos católicos reconocidos. Unos pocos lo hicieron en colegios públicos de prestigio.

La gran mayoría proviene de familias católicas con una vida religiosa activa. Su socialización en la infancia y en la adolescencia tiende a reforzar los patrones de género que reproducen la división sexual del trabajo propia de la sociedad industrial del siglo pasado. De todos modos esa religiosidad se diluye en la generación actual de ejecutivos: los menos se declaran católicos practicantes con participación en actividades de la Iglesia; otros pocos se siguen considerando católicos, aunque sin práctica regular; muchos se han alejado de la religión y tienen opiniones contrarias a la Iglesia. Finalmente, una proporción importante se declara agnóstico y ateo, y algunos ejercen prácticas de espiritualidad orientales.

Al provenir la mayoría de una formación patriarcal propia del siglo XX y de la sociedad industrial, se posibilita el enganche de

personas de diversos orígenes, con grados universitarios distintos, que comparten un sustrato común en torno al género. En general las personas reclutadas por las grandes corporaciones se han desempeñado en campos que no apuntan a la horizontalidad de género; por el contrario, se sustentan en una masculinidad autoritaria que institucionaliza los patrones heterosexistas, sutilmente homofóbicos —aunque sería mal visto expresarlo públicamente— y de relegación de las mujeres a los roles de servicios.

#### *Reclutamiento y quiebres biográficos*

Las corporaciones incorporan preferentemente a hombres que han experimentado quiebres significativos en sus vidas. Esto les permite reclutar a personas provenientes de familias conservadoras pero que, al mismo tiempo, han experimentado ciertas vivencias que facilitan la adquisición de las competencias y actitudes necesarias para enfrentar el riesgo y poder lidiar con situaciones nuevas y contradictorias, como las que demanda el trabajo globalizado de las grandes compañías. Se trata, en suma, de personas aptas para evaluar el riesgo y prevenirlo, pues lo han hecho en su vida privada y profesional.

La clave es el quiebre en las vidas familiares y personales de estos varones, pese a que la mayoría apenas tiene entre 30 y 40 años de edad. De acuerdo con lo recogido en las entrevistas, una proporción importante de ellos refiere algún suceso que trastocó profundamente su cotidianidad en algún momento de su vida: cambios de ciudad y país de residencia, separación de los padres, exilio. Han vivido, asimismo, en ambientes transculturales que se entremezclan con los procesos de globalización. Por ello no requieren, al menos en este aspecto, un entrenamiento previo de las corporaciones; son flexibles y fácilmente adaptables a las nuevas circunstancias. Son personas que ya conocen las reglas de juego de la globalización.

En el caso de Chile, la vida de muchos de los ejecutivos fue afectada por la situación política de comienzos de la década de los setenta y el golpe de Estado de 1973. Ese periodo modificó

abruptamente la vida cotidiana de sus familias de origen (padres) o su propia vida. La reforma agraria que instrumentaron los gobiernos de Eduardo Frei Montalva (1964-1970) y Salvador Allende (1970-1973), así como la estatización de empresas que llevó a cabo este último, afectaron a las familias de los entrevistados de la clase alta y de la aristocracia local. Estos hechos los obligaron a redefinir sus trayectorias de trabajo, lugar de residencia y estudio. A su vez, el golpe de Estado de 1973 y el exilio ocasionaron cambios similares en quienes sufrieron la dictadura directa o indirectamente, como adultos o como hijos de exiliados. Los sobrevivientes de estas vivencias están en la mira de las corporaciones.

#### *La "máquina social" de la gerencia media en la vida de las corporaciones*

Las corporaciones son verdaderas "máquinas sociales" según Connell (2008). La persona reclutada se incorpora a una institución que la somete a ortopedia hasta dejarla en condiciones de integrarse plenamente (algo que, por supuesto, es en verdad inalcanzable, aunque siempre es posible dar un paso más). El proceso refuerza la impersonalidad: antes que los intereses personales o familiares están los institucionales. Tanto en la relación con los otros como consigo mismo, la prioridad es el lucro de la empresa. Si le va bien (es decir, si a la empresa le va bien) será reconocido y podrá permanecer y ascender. Pero sólo si se adapta.

La corporación provee un lenguaje, una rutina de trabajo, un ambiente físico y el *aislamiento* tecnológico. Tiende a crear un mundo social autosuficiente dentro del cual la lógica del lucro puede operar sin límites. Separa a las personas de su medio social de origen y construye patrones de masculinidad modernizados que refuerzan la división sexual del trabajo conforme a un discurso actual de reconocimiento de la diferencia. Desarraiga o fortalece el desarraigo de muchos de los reclutados, y con ello refuerza una gestión que no escatima recursos para incrementar el lucro y prevenir el riesgo. Según Connell (2008) esto anestesia a los ejecutivos y los desliga de las consecuencias sociales de lo que hacen y deciden.

*Corporaciones, trayectoria laboral y género*

Sólo una minoría de los ejecutivos asciende de los niveles medios a los superiores. Trabajar conforme a esta lógica y ascender es difícil. Es preciso cumplir con algunas condiciones; en caso contrario se carece de recursos para responder a las exigencias del trabajo, a las responsabilidades que se han asumido y a las que están por venir. Los requisitos que imponen las corporaciones a sus ejecutivos afectan profundamente su vida privada, principalmente en la conyugalidad y la sustentabilidad de su familia, en los proyectos profesionales de sus parejas o esposas, en el ejercicio de la paternidad y en el cuidado del propio cuerpo. A continuación analizaremos estos aspectos.

En primer lugar, se relativiza la importancia de la conyugalidad y la sustentabilidad de una familia que incluya hijos, salvo en los casos en que se acepta un modelo tradicional de división sexual del trabajo. Los varones casados requieren que la esposa se haga cargo del hogar y la crianza de los hijos, ya sea directamente o con el apoyo de una mujer de servicio doméstico. Ésta es la norma para que el matrimonio sea sustentable, para lo cual se requieren intensas y complejas negociaciones con la esposa. Una gran proporción de los varones no ha podido superar los conflictos y ha terminado separándose o divorciándose. Con el tiempo buscan una nueva pareja y la situación tiende a repetirse cuando comienza la convivencia.

Los varones ejecutivos requieren mujeres que supediten sus propios proyectos profesionales a las carreras de ellos. En general las esposas de estos ejecutivos tienen experiencia en el mercado de trabajo; algunas han desarrollado carreras profesionales o emprendido pequeños negocios. Sin embargo al tener el primer hijo suelen salir del mercado laboral; cuando se reincorporan, lo hacen en actividades que les permiten seguir con la crianza de los hijos, especialmente mientras éstos son menores.

En otros casos las mujeres se sienten presionadas a ganar dinero, por voluntad de empoderamiento y autonomía personal, para prevenir el riesgo de una pérdida de trabajo de su cónyuge o para mejorar la calidad de vida de la familia. A mayor demanda mutua

por persistir en sus carreras profesionales, más intensos se tornan los conflictos en el interior del hogar. Las mujeres que siguen en el mercado de trabajo reducen la cantidad de hijos, si deciden tenerlos. El ascenso está limitado por los requerimientos de la maternidad en la edad reproductiva, particularmente hasta mediados de los 30 años. Las mujeres ejecutivas están en la carrera mientras no tienen hijos. El hecho de quedar embarazadas las deja fuera del ascenso. Para volver a la competencia, otra persona deberá hacerse cargo de la prole.

En cuanto a los hijos, las corporaciones requieren que se delegue en terceros el ejercicio de la paternidad. Los hombres y las mujeres están presionados por las demandas laborales, por los requerimientos propios, los de sus parejas y los de sus hijos. Pero para la corporación lo primero es su propio interés económico; la vida privada de sus trabajadores es importante, pero no debe interferir de manera significativa en las ganancias. Por ello, aunque una buena proporción de los gerentes varones de las corporaciones tiene hijos, no todos viven con ellos. Los otros negocian acuerdos con las madres para verlos, generalmente los fines de semana. Así, los hombres resuelven esta tensión delegando la parentalidad en las madres. Las negociaciones con la esposa y madre son constantes. Rara vez es una cuestión resuelta.

Otra opción es convivir o casarse, pero no tener hijos, a modo de no afectar los proyectos profesionales de los integrantes de la pareja. En suma, las condiciones para mantenerse y ascender en este medio son especialmente propicias para los hombres solteros y sin hijos. Si tienen pareja, es necesario que ésta no interfiera en su carrera.

Finalmente, las corporaciones requieren productores con cuerpos cuidados y saludables, con una vitalidad constante. Este recurso es importante para lograr sus objetivos en un mercado global que no conoce el día o la noche, que está siempre abierto e intercomunicado. Los ejecutivos son conscientes de que para permanecer en el trabajo deben producir sus propios cuerpos, tanto desde el punto de vista de la salud como desde los cánones de belleza y presentación física (al menos, peso y vestuario). El cuerpo "sano y bello"

es un recurso del trabajo que se requiere en las corporaciones para continuar y ascender.

Sin embargo, una proporción importante de los ejecutivos y las ejecutivas sufre dolencias y enfermedades, muchas veces crónicas, asociadas al estrés que genera el trabajo: depresiones, problemas digestivos, acidez, migrañas, encefalitis, alergias, asma, problemas posturales, fracturas por deportes, entre otras cuestiones que afectan especialmente a muchos de los varones entrevistados. El sobrepeso es una preocupación constante que tratan de resolver con dietas, comidas sanas, ejercicios y caminatas. Aunque todos son conscientes de que el trabajo que desempeñan afecta su salud física y mental, su carrera es lo más importante.

#### *La sustentabilidad de la fuerza de trabajo obrera y la reproducción*

Una investigación de Ximena Díaz y Amalia Mauro (2008) sobre la sustentabilidad de la fuerza de trabajo y su reproducción en obreros y obreras con contratos, subcontratados y temporales de la industria trasnacional en Chile da más luces sobre los procesos en curso en la organización del trabajo, en las familias de estas personas y en la reproducción de la fuerza de trabajo, a partir de la presencia de las corporaciones trasnacionales.

La jerarquía que establece el nuevo orden de la organización del trabajo distingue entre gerencia, operadores técnicos y obreros, en general, todos ellos con contrato de trabajo; y obreros subcontratados y trabajadores temporales, con contrato y trabajo flexible. En cada uno de estos niveles se configuran sistemas de vigilancia y control y sistemas de relaciones sociales, que fomenta la empresa entre los trabajadores de las distintas jerarquías. Cada nivel tiene cierto grado de autonomía para lograr sus metas; los trabajadores deben estar orientados en última instancia al mercado y se espera que maximicen el lucro de las actividades productivas en que participan; las actividades principales están asociadas en definitiva con el trabajo y la economía del dinero. Los recursos de vigilancia y control están a cargo del nivel superior y de los propios pares que evalúan. Siempre hay ojos que vigilan.

Este orden establece las condiciones de sustentabilidad de la fuerza de trabajo y la capacidad de reproducirla.

Para los obreros se establecen condiciones que favorecen su sustentabilidad como productores con contratos de trabajo estándar, estabilidad en el empleo, seguridad social, salarios sobre el mínimo, sindicato y salud en la empresa. Pero tales condiciones implican, para estos productores la intensificación de la carga laboral, su percepción de inestabilidad, una ausencia de confianza hacia la empresa y prácticas de control y vigilancia que rompen con la solidaridad entre pares.

Para la jerarquía inferior, los obreros subcontratados, prácticamente todas las garantías mencionadas desaparecen y queda como principal garantía de sustentabilidad el soporte social de los propios compañeros. Los contratos son temporales, tienen menos derechos y beneficios, sus salarios son más bajos y las jornadas más largas, hay más controles, se dan prácticas de maltrato de los supervisores, la labor es monótona y no pueden sindicalizarse.

Entre los trabajadores y trabajadoras temporales de las empresas agroexportadoras la sustentabilidad está dada también por el soporte social de las/los compañeros, pero además por el apoyo de las organizaciones de trabajadores que se han creado en este sector. Estos trabajadores tienen contrato temporal vía contratistas. Son recurrentes las prácticas de maltrato de los supervisores y, en las mujeres, de los mismos trabajadores hombres; los salarios son más bajos, el ritmo de trabajo, intenso, las condiciones del medioambiente tienen riesgos más altos, como la presencia de pesticidas; trabajo físico pesado, trabajo de pie, sin pausas.

#### *Condiciones de sustentabilidad en el ámbito de la reproducción*

Los obreros reproducen el modelo de división sexual del trabajo característico de la organización industrial del siglo XX: las parejas o esposas se hacen cargo de las tareas reproductivas. Está claramente delimitado el tiempo de trabajo y el de descanso, y el espacio doméstico es para la recuperación del propio cuerpo y para mantener la capacidad de productor. Estos productores están sometidos

dos a un fuerte cansancio mental y físico y al estrés que provocan la intensidad del trabajo y la polifuncionalidad, así como la percepción de inestabilidad y temor que ello conlleva.

La organización del trabajo de las empresas trasnacionales ofrece a los obreros y obreras subcontratados escasas condiciones que favorezcan la reproducción. Entre las mujeres que asumen el trabajo doméstico y el cuidado muchas no tienen pareja, son jefas de hogar y tienen hijos a su cargo; les falta tiempo para recuperarse como productoras, pues son limitados sus momentos de descanso y recuperación. El tipo de labor que realizan les produce cansancio, malestares físicos y dolores por estar de pie, realizar movimientos repetitivos y trabajar con ritmo apurado en jornadas extensas y con poco tiempo de descanso.

Los trabajadores temporales de la agroexportación también se insertan en una organización del trabajo con escasas condiciones que favorezcan la reproducción. Las mujeres asumen todo el trabajo doméstico y de cuidado, muchas son jefas de hogar, no tienen pareja y tienen hijos a su cargo. Les falta tiempo para descansar y recuperarse. Todo ello en un contexto de carencias económicas y pobreza. Las consecuencias que sufren son cansancio, problemas mentales y estrés debido a las condiciones económicas en que viven, las preocupaciones domésticas, el maltrato y la presión en el trabajo, los daños físicos por plaguicidas, malas posturas, movimientos repetitivos y trabajo pesado.

#### Para finalizar

Globalización, cultura, riesgo, biografías, cuerpos, subjetividades, exclusión e inclusión son expresiones de la vida social y privada que están profundamente amalgamadas en la producción de productores por parte de las corporaciones trasnacionales.

Estos procesos son comunes a todos los países de la región, pues cada uno de ellos es un mercado potencial al que las corporaciones deben llegar y al que en lo posible han de controlar. Si no lo hace una, será otra compañía, la competencia, la que lo hará. El análisis del riesgo de la inversión, que supone instalarse en un mercado nuevo, requiere de productores que se manejen en la

cultura local. El patrón de reclutamiento de ejecutivos en otros países de América Latina parece seguir la misma lógica de Chile.

El desarraigo y la ortopedia a los que someten a los ejecutivos de las corporaciones —quienes aceptan gustosos tales condiciones seducidos por el prestigio, el poder, el dinero y la calidad de vida que garantizan— les permiten llevar adelante actividades que no escatiman recursos ni métodos

para incrementar las utilidades —el lucro— de sus compañías. En general no se hacen cargo de las consecuencias que sus decisiones ocasionan en las personas, las comunidades y las culturas, ni de los efectos que producen en los recursos naturales y en los derechos humanos, económicos y sociales.

Las condiciones que impone la organización de trabajo de las empresas trasnacionales sobre los obreros y obreras contratados y subcontratados y sobre los trabajadores temporales, así como las exigencias en relación con la extensión de la jornada y la intensidad del trabajo y sus consecuencias en su salud física y mental y en el ejercicio de su conyugalidad y parentalidad, tienen poco o nada de "trabajo decente". Por el contrario, llevan a un profundo deterioro de las relaciones en la esfera privada, particularmente en las relaciones de pareja y conyugalidad y en las que se establecen con los hijos e hijas. Los núcleos familiares se ven conmocionados por las exigencias que soportan sus integrantes mayores, y la sustentabilidad de tales núcleos queda muchas veces en entredicho. La paternidad se tensa entre las demandas de la empresa, las expectativas de los padres y los requerimientos de los hijos y la pareja. De nuevas paternidades hay muy poco; por el contrario, se acentúan el carácter de proveedor de los varones y la lejanía de su relación con los hijos. Las consecuencias sobre la reproducción de la propia fuerza de trabajo adulta, así como la de la generación siguiente, llevan a cuestionar sobre la sustentabilidad futura de tal forma de

En las corporaciones, de nuevas paternidades hay muy poco; por el contrario, se acentúa el carácter de proveedor de los varones y de lejanía en la relación con los hijos, y la sustentabilidad del núcleo familiar queda en entredicho. La crisis ha evidenciado que algo no funciona en el modelo y que se requieren profundas regulaciones para su sustentabilidad. Ha llegado el momento regular y legislar sobre la conciliación de trabajo y familias.

organización del trabajo y a preguntar cómo se podrá resolver el quiebre entre el trabajo y las familias. ¿Qué recursos quedarán para su posible conciliación?

La actual crisis financiera ha evidenciado que no hay fronteras que limiten el dominio de las corporaciones trasnacionales. La crisis ha revelado innegablemente que algo no funciona en el modelo y que se requieren de profundas regulaciones para su sustentabilidad. Ha llegado el momento de regular y legislar sobre la conciliación del trabajo y las familias.

### Bibliografía

- Beck, Ulrich. 1998. *¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización*, Barcelona, Paidós.
- \_\_\_\_\_. 2002. *La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad*, Barcelona, Paidós Ibérica.
- Connell, Robert. 2008. "The Machine in the Tower Block: Finance Capital & Corporate Masculinities", Sydney, University of Sydney.
- \_\_\_\_ y Julian Word. 2005. "Globalization and Business Masculinities", en *Men and Masculinities*, núm. 4, abril.
- De Sousa Santos, Boaventura. 1995. *Toward a New Common Sense: Law, Science and Politics in the Paradigmatic Transition*, Nueva York, Routledge.
- Díaz, Ximena y Amalia Mauro. 2008. "Salud mental, género y producción flexible en Chile", ponencia presentada en el Congreso Segundo Milenio USACH, Santiago de Chile.
- Hardt, Michael y Antonio Negri. 2002. *Imperio*, Buenos Aires, Paidós.